

## RASA AMAN PEKERJA *OUTSOURCING* (STUDI FENOMENOLOGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI SURABAYA)

Amelita Torianto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: ameltorianto@yahoo.com

**Abstrak**-Adanya perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja *outsource*, *career path* di *outsourcing* seringkali kurang terencana dan terarah, perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerja-sama dengan *outsourcing provider* dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja pekerja, bisa dikatakan bahwasanya secara tidak langsung *outsourcing* merupakan salah satu bentuk dari eksploitasi manusia. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi fenomenologi dengan pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menggali secara mendalam mengenai bagaimanakah Rasa Aman Pekerja *Outsourcing* di Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan observasi. Penentuan informan menggunakan metode purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa rasa aman pekerja *outsourcing* di Surabaya belum bisa terpenuhi dengan baik ditinjau dari berbagai aspek rasa aman yaitu rasa aman terkait situasi kerja, hasil wawancara dan observasi menunjukkan hasil yang baik bahwa situasi kerja mereka mendukung pekerjaan yang mereka lakukan dan dengan adanya pemberian hak berupa cuti yang sesuai ketentuan, ditinjau dari segi gaji ternyata masih ada pekerja yang menerima upah di bawah UMR sehingga muncul ketidakpuasan dan belum terpenuhinya rasa aman tersebut. Lalu ditinjau dari tunjangan rasa aman pun belum terpenuhi karena ada pekerja yang masih belum menerima THR dan pesangon yang sesuai ketentuan. Walaupun dari segi fasilitas kerja semua telah terpenuhi para pekerja telah dilengkapi dengan fasilitas penunjang kerja dan keamanan, lain halnya mengenai promosi kerja ada beberapa pekerja yang perusahaan tempat kerja mereka memberikan peluang untuk menjadi pekerja tetap sehingga ada peluang bagi mereka untuk menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut, tetapi ada juga pekerja yang sudah diambil dari perusahaan *outsourcing* tetapi tidak dipekerjakan sebagai pekerja tetap di perusahaan tersebut melainkan terus dipekerjakan tanpa kontrak yang jelas. Terakhir adalah rasa aman terkait kecemasan jelas para pekerja *outsourcing* tersebut masih merasakan tekanan jika memikirkan nasib mereka yang tidak jelas, mulai dari tidak adanya kepastian status kerja, hak-hak yang belum dipenuhi secara adil, dan ancaman akan PHK yang bisa datang sewaktu-waktu.

**Kata Kunci**- *Outsourcing*, Rasa Aman, Studi Fenomenologi, Kualitatif

### I. PENDAHULUAN

Seiring bertumbuhnya jumlah perusahaan penyedia jasa *outsourcing* maka semakin tinggi pula jumlah pekerja *outsourcing* di Surabaya, mengingat Surabaya merupakan Ibukota Provinsi dan sebagai pusat perindustrian maka paling banyak perusahaan penyedia jasa pekerja itu beroperasi di Surabaya (Hukumonline.com, 2012). Pertumbuhan pekerja yang demikian banyak itu telah banyak menimbulkan masalah diantaranya ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja, adanya perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dan pekerja *outsource*, *career path* di *outsourcing* seringkali kurang terencana dan terarah,

perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan *outsourcing provider* dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja pekerja, bisa dikatakan bahwasanya secara tidak langsung *outsourcing* merupakan salah satu bentuk dari eksploitasi manusia.

Kebutuhan akan rasa aman harus dilihat dalam arti yang luas, tidak sebatas dalam keamanan fisik, tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis. Potter dan Perry (2006) berpendapat bahwa rasa aman adalah keadaan bebas dari cedera fisik dan psikologis atau bisa juga keadaan aman dan tenang. keamanan yang sejatinya tidak hanya mencegah rasa sakit dan cedera tetapi juga membuat individu merasa aman dalam aktivitasnya (Efendi, Carven, 2008). Definisi aman (*safe*) dalam beberapa pengertian, yaitu: bebas dari atau terkena bahaya; terhindari dari hal yang dapat menyakiti, melukai, atau kerusakan; dan terhindar dari kejahatan. Aman yang memiliki beberapa arti, yaitu: bebas dari bahaya; bebas dari gangguan; terlindung atau tersembunyi; tidak dapat diambil orang; tidak mengandung resiko; tenteram: tidak merasa takut atau khawatir (KBBI, 2012, ver 1,4).

Berdasarkan hierarki kebutuhan yang diajukan oleh Maslow, mengelompokkan aspek rasa aman menjadi dua aspek yaitu :

- a. Keamanan fisik. Keamanan fisik yang dimaksud berupa, adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja.
- b. Keamanan psikologis. Keamanan psikologis antara lain perlakuan yang manusiawi, seperti perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja (Siagian, 2004)

Kebutuhan psikologis yang telah terpenuhi akan memicu munculnya kebutuhan baru yang dapat dikategorikan kepada kebutuhan rasa aman yaitu adanya jaminan, prestasi kerja/promosi kerja dan kompensasi (Dalam Putra, Maslow, 2010).

1. Jaminan  
Apabila individu merasakan jaminan keamanan, kebenaran dari orang-orang yang ada di sekitarnya, dalam berinteraksi dengan lingkungan maka akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja sehingga akan menciptakan motivasi dalam bekerja.
2. Promosi Kerja/Prestasi Kerja  
Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan tempat ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di masyarakat. Karena secara langsung atau tidak, pekerja tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik. Kompensasi/Tunjangan  
Kompensasi pekerja mempengaruhi rasa aman dan kecenderungan mereka untuk tetap bersama di organisasinya. Semakin baik kompensasi yang

diberikan kepada pekerjaanya maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

Faktor-faktor dari rasa aman yaitu adanya rasa aman dalam situasi kerja, kecemasan dan jaminan sosial (Dalam Putra, Surya, 2010)

#### 1. Situasi Kerja

Setiap manusia dalam bekerja akan merasa nyaman apabila lingkungan ataupun kondisi tempat bekerja memberikan dukungan untuk mensukseskan pelaksanaan pekerjaan, sehingga dari dukungan situasi tempat bekerja yang kondusif akan memberikan dampak pada kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2. Jaminan Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama pekerja dengan atasannya maupun pekerja yang berbeda jenis pekerjaannya. Selain itu jaminan kesejahteraan pekerja meliputi sistem dan besarnya gaji, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya.

#### 3. Kecemasan.

Individu merasakan proses emosi yang bercampur baur yang terjadi ketika orang sedang mengalami tekanan perasaan atau pertentangan batin sehingga menimbulkan kegelisahan diri yaitu kegugupan atau ketegangan akibat dari tekanan yang diterimanya.

Bagi pekerja, tentu saja *outsourcing* menimbulkan problem tersendiri. Kontrak kerja dalam sebuah perusahaan tertentu adalah salah satu bentuk ketidakpastian karir. Para pekerja hanya bekerja dalam beberapa kurun waktu sesuai dengan kontrak kerja, sedangkan gaji ataupun tunjangan yang diterima hanya berdasarkan UMP. Banyak pekerja *outsourcing* tidak mendapat kesejahteraan yang sama dengan pekerja tetap, mereka juga tidak menerima jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) (Lestari, 2013). Hal ini adalah masalah yang harus diperhatikan oleh pemerintah secara serius, kenyataan yang terjadi di lapangan yaitu maraknya demo dari pekerja *outsourcing* di beberapa daerah untuk meminta agar sistem *outsourcing* dihapuskan. Melihat banyaknya demo yang dilakukan berbagai daerah termasuk Surabaya maka Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya juga menerima laporan-laporan dari pekerja mengenai masalah ketenagakerjaan. Masalah yang di laporkan meliputi pengaduan kasus pelanggaran normatif dan perselisihan yang umumnya banyak menimpa pekerja *outsourcing* (Lestari, 2013).

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode fenomenologi karena bertujuan untuk memahami dan memaknai fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian suatu konteks khusus yang alamiah dalam hal ini adalah rasa aman pekerja *outsourcing*. Oleh karena itu, metode ini tepat diterapkan dalam penelitian ini karena akan mampu mengungkap pengalaman secara nyata objek penelitian dalam konteks penerapan rasa aman pekerja *outsourcing*. Sementara “penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain- lainnya” (Moleong, 2009). Jenis penelitian fenomenologi dengan pendekatan kualitatif ini dilakukan untuk menggali secara mendalam mengenai bagaimana Rasa Aman Pekerja *Outsourcing* di Surabaya. Untuk mengungkapkan realitas sosial, dalam penelitian ini

adalah fenomena pekerja *outsourcing* di Surabaya, maka perlu menggunakan metode fenomenologi. Penarikan sample dengan teknik *purposive sampling*, penentuan informan dilakukan sesuai pertimbangan agar didapatkan hasil yang terpercaya. Dari masing-masing perusahaan akan dipilih dua orang karyawan dan seorang ketua tim atau pengawas sebagai informan dengan ketentuan pekerja tersebut sudah bekerja minimal dua tahun dan telah melakukan pengulangan kontrak lebih dari dua kali. Informan tersebut dipilih agar hasil wawancara nanti dapat dibandingkan sehingga bisa dinyatakan valid kebenarannya. Informan-informan tersebut mewakili pekerja *outsourcing* bidang *cleaning service*, *security* dan *parking service*. Objek penelitian merupakan masalah yang akan di teliti. Objek dari penelitian ini adalah rasa aman pekerja *outsourcing* di beberapa perusahaan di Surabaya. Penelitian ini akan meneliti fenomena-fenomena tentang rasa aman terkait situasi kerja, gaji, tunjangan, fasilitas kerja, promosi kerja dan kecemasan. Subjek dari penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* di Industri *Outsourcing* di Surabaya. Teknik wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Dengan penggunaan wawancara mendalam ini bertujuan untuk dapat lebih fokus pada pokok-pokok penelitian yang akan diteliti, yaitu mengenai Rasa Aman Pekerja *Outsourcing* di Surabaya. Sementara proses wawancara berlangsung, akan dilakukan juga observasi pada pekerja. Dalam penelitian fenomenologi ini, observasi dilakukan dengan cara *nonparticipant observation* yang bertujuan mengamati gerak-gerik dari masing-masing informan saat melakukan wawancara, sehingga dalam penelitian ini, observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi mengenai bagaimana cara masing-masing informan dalam mengungkapkan pengalamannya. Dalam penelitian fenomenologi ini menggunakan metode dari Van Kaam (2009), yang berasumsi bahwa, Metode analisis data fenomenologi, dimulai dengan:

1. Membuat daftar dan pengelompokan awal data yang diperoleh, hal ini disebut dengan *epoche*. Pada tahap ini dibuat daftar pertanyaan berikut jawaban yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.
2. Tahap ke dua adalah tahap reduksi dan eliminasi, yang dilakukan untuk menguji data untuk menghasilkan *invariant constitutes*, yang pada penelitian ini disebut dengan reduksi pertama.
3. Pada tahap ke tiga dilakukan pengelompokan dan memberi tema pada tiap kelompok *invariant constitutes*, atau biasa disebut dengan reduksi data.
4. tahap yang ke empat adalah identifikasi final terhadap data yang diperoleh melalui proses validasi awal, hal ini disebut dengan variasi imajinasi.
5. Pada tahap ke lima, mengkonstruksi deskripsi tekstural masing-masing informan, hal ini biasa disebut dengan esensi.
6. Tahap ke enam, membuat deskripsi struktural, yang adalah penggabungan deskripsi tekstural dengan variasi imajinasi.
7. Pada tahap yang terakhir, adalah menggabungkan deskripsi tekstural dan struktural untuk menghasilkan makna dan esensi dari permasalahan penelitian. Hal ini biasa disebut dengan *composite* (dalam Kuswarno, 2009, p. 69).

Dalam penelitian fenomenologi ini, teknik yang paling sesuai adalah menggunakan triangulasi sumber, sehingga dalam penelitian ini, triangulasi sumber yang digunakan

adalah triangulasi dengan cara mengkonfirmasi kembali analisis data peneliti kepada masing-masing informan.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis dan Pembahasan

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis

Adapun rasa aman dibagi dalam dua aspek keamanan, yaitu keamanan fisik dan keamanan psikologis. Keamanan fisik meliputi adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja, sedangkan keamanan psikologis meliputi perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis Pekerja *Outsourcing Cleaning service*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa pekerja *outsourcing cleaning service* telah terpenuhi keamanan fisiknya, ditinjau dari fasilitas transportasi yang mereka pakai untuk pergi dan pulang dari tempat kerja berupa sepeda motor milik sendiri ataupun angkutan umum dan ditempat kerja mereka mempunyai loker atau tempat penyimpanan barang untuk menyimpan barang-barang mereka. Begitu juga dengan peralatan kerja yang mereka terima aman untuk digunakan dan mereka juga mendapatkan fasilitas keamanan apabila melakukan pekerjaan yang beresiko seperti membersihkan kaca-kaca yang tinggi, sehingga dengan adanya fasilitas tersebut mereka bisa lebih nyaman untuk bekerja tanpa takut terjadi sesuatu. Lingkungan tempat mereka bekerja juga nyaman karena dilengkapi dengan pendingin ruangan jadi tidak takut untuk kepanasan. Apabila ditinjau dari keamanan secara psikologis maka secara keseluruhan dapat dikatakan terpenuhi juga dilihat dari adanya perlakuan yang baik dari sesama rekan kerja maupun atasan seperti adanya bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerja merasa tidak sendirian dan terbebani. Adanya jaminan kesehatan berupa BPJS yang diberikan juga membuat para pekerja *outsourcing cleaning service* tidak perlu khawatir apabila sakit dan perlu pengobatan, adanya pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga para pekerja ini bisa memulai usaha kecil-kecilan ataupun untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sambil mencari pekerjaan lain.

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Situasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap para pekerja *outsourcing cleaning service* rasa aman mereka terkait situasi kerja telah terpenuhi dilihat dari adanya hubungan baik dengan atasan dan karyawan, adanya arahan dari atasan apabila ada pekerjaan yang tidak dimengerti dan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun waktu kerja senin sampai jumat jam tujuh pagi hingga lima sore telah sesuai ketentuan. Mereka juga mendapatkan upah jika terjadi lembur dengan perhitungan yang sesuai aturan, begitu juga dengan adanya toleransi dalam bekerja jikalau mereka sakit diizinkan untuk istirahat sehari dan mereka juga berhak atas cuti selama dua belas hari dalam setahun jika sudah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya telah sesuai dengan aturan Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3). Toleransi bagi

pekerja wanita juga tersedia yaitu cuti hamil yang diberikan selama dua bulan dengan upah penuh.

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Gaji

Gaji yang diterima oleh para pekerja *outsourcing cleaning service* ini sebesar dua koma tujuh juta rupiah setiap bulannya, seperti yang terlihat bahwa gaji mereka telah mengikuti standar UMK yang naik setiap tahun dengan Penetapan UMK Tahun 2015 untuk kota Surabaya sebagai acuan, sesuai lampiran pergub Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 bahwa UMK surabaya tahun 2015 sebesar dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah. Adapun dengan gaji sebesar itu mereka dapat memenuhi kebutuhan pokok, walaupun untuk keperluan lainnya mereka harus berhemat dan memprioritaskan kepentingan yang harus didahulukan tetapi mereka juga mengaku puas dengan gaji yang diterima karena selalu mengikuti UMK dan dengan berbekal ijazah SMA mereka dapat mengantongi gaji yang lumayan mengingat betapa susahnyanya mencari pekerjaan di kota besar seperti Surabaya.

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Tunjangan

Ketidakpuasan terlihat dari hasil wawancara dengan para pekerja *outsourcing cleaning service* dikarenakan tunjangan yang mereka terima tidak sesuai dengan ketentuan. Walaupun menerima tunjangan kesehatan yang di over oleh BPJS tetapi mereka tidak menerima tunjangan hari raya, mereka hanya menerima pesangon sebesar lima ratus ribu pada saat hari ulang tahun perusahaan. Kendati kecewa dengan tunjangan yang tidak sesuai ketentuan tetapi para pekerja tersebut tidak dapat berbuat apa-apa selain menerima dengan ikhlas karena hal tersebut sudah menjadi kebijakan dari perusahaan. Jika ditinjau dari Permenakertrans No. PER-04/MEN/1994 hal tersebut melanggar hak-hak yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* dan hal ini dapat diadukan ke dinas tenaga kerja setempat.

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa para pekerja ini telah dilengkapi dengan fasilitas penunjang pekerjaan mereka sebagai *cleaning service*. Fasilitas tersebut berupa peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk membersihkan sehingga memudahkan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya karena apa yang dibutuhkan telah tersedia. Selain itu fasilitas keamanan juga diberikan ketika para pekerja tersebut harus melakukan pekerjaan yang beresiko seperti membersihkan kaca yang tinggi mereka selalu dilengkapi dengan peralatan keamanan. Oleh karena itu mereka mengaku cukup puas dengan fasilitas penunjang kerja yang mereka terima. Mereka mengatakan bahwa jika diberikan fasilitas lain seperti uang transport dan uang makan maka mereka akan lebih puas lagi karena mereka merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka juga.

##### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Promosi Kerja

Pihak manajemen tempat mereka bekerja mengatakan bahwa selalu ada kesempatan untuk menjadi pekerja tetap asalkan para pekerja ini bisa menunjukkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu mereka selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin. Rata-rata dari mereka telah

bekerja selama dua sampai empat tahun namun belum ada yang menjadi pekerja tetap, meski demikian mereka tetap menunjukkan semangat bekerja. Kemungkinan tersebut dapat terjadi jika ditinjau dalam UU ketenagakerjaan bahwa pekerja *outsourcing* bisa menjadi pekerja tetap apabila memenuhi syarat salah satu contoh misalnya ditempatkan bukan dibagian produksi atau inti perusahaan melainkan dibagian pekerjaan penunjang.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Kecemasan**

Tidak ada pekerjaan yang tidak beresiko, begitu halnya dengan pekerja *outsourcing*, kecemasan muncul karena tidak adanya kepastian status kerja, walaupun sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama mereka masih juga belum diangkat menjadi pekerja tetap. Tidak adanya kepastian dan adanya kemungkinan sewaktu-waktu ada PHK selalu membayangi mereka, meski demikian saat ditanya bagaimana reaksi mereka jika terjadi PHK sepihak, mereka mengatakan bahwa akan mencari pekerjaan lain walaupun ada juga yang berkata akan mengamuk kalau alasan yang diberikan tidak jelas.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis Pekerja *Outsourcing Security***

Hasil wawancara dengan para pekerja *outsourcing security* menunjukkan hasil bahwa keamanan fisik mereka bisa terpenuhi dengan adanya sarana transportasi yang digunakan untuk pergi dan pulang dari tempat kerja, walaupun tidak difasilitasi oleh perusahaan, dengan adanya fasilitas keamanan yang biasanya mereka bawa seperti pisau saku, pentungan ataupun borgol bisa melindungi mereka jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, di pusat perbelanjaan tempat mereka bekerja pun sudah dilengkapi dengan alarm kebakaran, alat pemadam kebakaran dan alat keselamatan lainnya sehingga untuk keselamatan jiwa dan keamanan peralatan kerja para pekerja ini sudah terlengkapi. Lingkungan kerja mereka pun beragam ada yang berada ditempat parkir dan ada yang di dalam pusat perbelanjaan, bagi para pekerja yang bertempat di parkir merasa ketidaknyamanan dengan suhu yang panas dan pengap oleh mesin kendaraan sehingga sesekali mereka menyejukkan diri di dalam ruangan, sedangkan bagi yang berada di dalam pusat perbelanjaan tentunya merasa lebih nyaman karena berada dalam ruangan yang dingin. Tugas mereka pun mengharuskan para pekerja ini bekerja dengan waktu berdiri lebih banyak, bisa dibilang sepanjang waktu, hal ini yang mungkin agak berat dilakukan karena kaki akan merasa pegal. Sedangkan apabila ditinjau dari keamanan psikologis para pekerja *security* ini belum bisa dibilang terpenuhi walaupun dengan adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan dan dengan diberikannya kebebasan untuk saling bertukar shift jaga tetapi para pekerja *security* ini belum menerima jaminan kesehatan seperti yang seharusnya. Rasa aman seikit mereka rasakan ketika dikabarkan bahwa perusahaan akan melindungi mereka dengan jaminan kesehatan walaupun sampai sekarang belum terealisasi. Tidak adanya ganti rugi atau pesangon saat terjadi PHK juga sedikit membebani para pekerja *security* ini, apalagi mereka bisa saja di PHK sewaktu-waktu.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Situasi Kerja**

Rasa aman terkait situasi kerja pekerja *outsourcing security* telah terpenuhi dilihat dari adanya hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, adanya toleransi dalam mengatur jam kerja seperti saling tukar shift jaga malam yang sering dilakukan para pekerja tersebut. Pengaturan waktu kerja mereka juga menyesuaikan dengan lamanya jam kerja, dengan adanya pembagian dua shift mereka bekerja selama lima hari kerja dan dua hari libur, walaupun demikian jam kerja mereka terbilang berat yaitu masing-masing shift selama dua belas jam penuh. Toleransi juga terlihat dalam pemberian izin sakit sehari dengan surat dokter dan bisa mengajukan cuti paling banyak dua belas hari dalam setahun jika sudah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya. Pemberian upah lembur juga diberikan apabila para pekerja ini harus bekerja pada hari libur nasional telah sesuai dengan aturan Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3).

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Gaji**

Berbeda dengan pekerja *outsourcing cleaning service*, pekerja *security* ini tidak menerima gaji berdasarkan UMK, mereka mengaku hanya menerima gaji sebesar dua koma empat juta walaupun sudah bekerja lebih dari tiga tahun, padahal Penetapan UMK Tahun 2015 untuk kota Surabaya, sesuai lampiran pergub Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 bahwa UMK Surabaya tahun 2015 sebesar dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah. Gaji yang terus meningkat setiap tahunnya sebagai bentuk perhatian pemerintah setempat akan kesejahteraan pekerja *outsourcing*. menanggapi hal tersebut mereka mengaku sudah pernah menanyakan hal tersebut ke pihak manajemen pusat perbelanjaan tempat mereka bekerja tetapi tidak ada tanggapan sama sekali. Mereka pun mengatakan tidak puas dengan gaji yang mereka terima, secara normatif gaji yang mereka terima seharusnya mengikuti standar UMP tetapi faktanya tidak demikian. Walaupun kebutuhan sehari-hari masih bisa terpenuhi dengan berhemat dan memprioritaskan kebutuhan, mereka mengaku kecewa dan tidak puas dengan gaji tersebut tetapi mereka tidak dapat berbuat apa-apa selain menerima dengan sukarela karena sangat susah mencari pekerjaan baru.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Tunjangan**

Tunjangan sebagai salah satu bentuk jaminan sosial perusahaan terhadap pekerjaannya menjadi salah satu yang selalu dinantikan oleh para pekerja. Ada banyak jenis tunjangan yang biasa diterima oleh pekerja seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan hari tua atau pesangon. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja *security* bisa dibilang dari segi tunjangan tersebut belum dapat memenuhi rasa aman mereka, ditinjau dari tunjangan kesehatan yang tidak mereka terima padahal menurut UU No. 3 Tahun 1992 bahwa perusahaan wajib mendaftarkan pekerja jika memiliki pekerja minimal sepuluh orang atau lebih atau membayar upah lebih dari satu juta rupiah. Begitu juga dengan pesangon mereka mengaku juga tidak mendapat pesangon jika terjadi PHK oleh perusahaan padahal dalam UU. No 13 Tahun 2003 pasal 62 dikatakan bahwa perusahaan wajib membayar ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja jika terjadi PHK oleh perusahaan. Untungnya mereka masih menerima tunjangan hari raya yang layak yaitu berdasarkan sekali upah pekerja.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja**

Adapun kegunaan dari fasilitas kerja adalah untuk mendukung berlangsungnya pekerjaan yang dilakukan, bagi pekerja *security* fasilitas kerja yang diberikan sebagai alat keamanan bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, walaupun demikian mereka jarang membawa perlengkapan tersebut dikarenakan terlalu berlebihan menurut salah seorang pekerja. Pada saat ditanya mengenai fasilitas apa yang bisa membuat mereka puas, mereka menjawab akan sangat puas bila bisa menerima fasilitas berupa uang transport atau uang makan karena setidaknya perusahaan sedikit memperhatikan kesejahteraan mereka sehingga mereka pun merasa diperhatikan sehingga bisa meningkatkan loyalitas kerja mereka.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Promosi Kerja**

Pengakuan para pekerja *security* di salah satu pusat perbelanjaan di Surabaya, mereka bercerita bahwa mereka masuk kerja di pusat perbelanjaan tersebut melalui salah satu perusahaan *outsourcing security* yang bertempat di Sidoarjo, tetapi karena adanya permasalahan dengan manajemen maka terjadilah putus kontrak antara pihak *outsourcing* dengan pihak manajemen pusat perbelanjaan tetapi pekerja *outsourcing* yang punya kerja bagus tetap dipertahankan, anehnya bukan diangkat menjadi pekerja tetap tetapi hingga saat ini status mereka di gantung. Sebagai pekerja *outsourcing* kemungkinan terjadinya perubahan status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan, khususnya di perusahaan penyedia jasa pekerja yang melakukan pekerjaan jasa penunjang yang bukan bagian dari proses produksi memang dimungkinkan melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui PKWT dan ditinjau dari Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT yang tidak memenuhi syarat dalam Pasal 59 ayat (1) sampai (6) dan juga juga bisa terjadi sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) jo ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Kecemasan**

Rasa aman pekerja *security* kembali tergoyahkan ketika berfikir tentang pekerjaannya, tidak adanya kepastian kapan akan menjadi pekerja tetap dan kemungkinan PHK yang bisa datang kapan saja membuat pekerja merasa seakan-akan mereka tipis akan perlindungan hukum. Menanggapi hal tersebut mereka mengatakan jika terjadi PHK sepihak akan menuntut ke perusahaan apabila di PHK secara tidak jelas penyebabnya. Namun, jika pemutusan hubungan kerja terjadi, para pekerja ini tentunya harus diberikan uang ganti rugi oleh perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka jika pemutusan kerja tersebut terjadi bukan karena kesalahan pekerja sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 62.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis Pekerja Outsourcing Parking Security**

Keamanan fisik yang dirasakan oleh pekerja *outsourcing parking service* sudah bisa terpenuhi dilihat dari adanya sarana transportasi yang digunakan untuk mencapai tempat kerja walaupun masih belum difasilitasi oleh tempat kerja mereka. Lingkungan kerja mereka mengharuskan

mereka untuk lebih berhati-hati dengan kesehatan karena area tempat parkir banyak terkandung polusi yang dikeluarkan oleh asap kendaraan sehingga para pekerja ini dilengkapi dengan masker penutup hidung dan mulut agar tidak tercemar oleh asap kendaraan. Para pekerja ini mungkin merasa sedikit tidak nyaman karena berhadapan dengan matahari langsung sehingga sering merasa kepanasan berbeda dengan lingkungan kerja pekerja *outsourcing cleaning service*. Keamanan psikologis pun juga bisa terpenuhi dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan santai jika dilihat dari hubungan mereka dengan rekan kerjanya maupun atasan. Mereka juga tidak perlu khawatir bila sakit ataupun perlu pengobatan karena telah di daftarkan jaminan kesehatan sehingga beban keuangan bisa sedikit berkurang. Hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja pun bisa membuat nyaman lingkungan kerja karena bisa bekerja sama dengan baik.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Situasi Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap pekerja *outsourcing parking service*, rasa aman mereka terkait situasi kerja telah terpenuhi dilihat dari hubungan yang baik antara sesama rekan kerja maupun atasan, adanya bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat juga suasana kerja yang nyaman dan santai ditempat kerja pekerja *outsourcing parking service*. Toleransi terhadap pekerja yang sakit selama sehari dengan surat keterangan dokter dan pemberian cuti selama dua belas hari terhadap pekerja yang telah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya telah sesuai dengan aturan Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3). Mengenai hari kerja juga telah sesuai dengan ketentuan yaitu bekerja selama lima hari kerja dan satu hari libur. pemberian upah lembur juga diberikan apabila jam kerja mereka melewati batas jam kerja normal sesuai dengan perhitungan upah lembur yang berlaku Perhitungan upah lembur di dapat dari  $1/173 \times 2.700.000 = 15.606$  dari upah lembur tersebut lalu dikalikan dengan berapa jam kerja lembur maka di dapatkan upah harian pekerja.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Gaji**

Adapun pemerintah mempunyai andil dalam menentukan upah minimum sebagai batas minimum penentuan gaji bagi para pengusaha. Penetapan UMK Tahun 2015 untuk kota Surabaya, sesuai lampiran pergub Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 bahwa UMK surabaya tahun 2015 sebesar dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah. Gaji yang terus meningkat setiap tahunnya sebagai bentuk perhatian pemerintah setempat akan kesejahteraan pekerja *outsourcing*. Menanggapi gaji yang mengikuti standar UMK, para pekerja *outsourcing parking service* mengaku cukup puas karena dengan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga walaupun pas-pasan.

### **Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Tunjangan**

Tunjangan merupakan salah satu hal yang dinantikan oleh para pekerja *outsourcing*. Sesuai ketentuan yang berlaku, pekerja berhak atas jaminan sosial yang berupa tunjangan kesehatan, berhak atas tunjangan hari raya menurut agamanya masing-masing dan berhak atas pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Permenakertrans

19/2012 pasal 29 ayat (3) tentang hak-hak tenaga kerja yang di dalamnya meliputi hak atas jaminan sosial, hak atas tunjangan hari raya dan hak menerima ganti rugi dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Mengenai rasa aman terkait tunjangan yang masih belum merata diterima oleh masing-masing pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing parking service* ini menerima tunjangan kesehatan yang di cover oleh BPJS yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial. Sama halnya dengan THR yang diatur dalam pasal 2 ayat (1) jo pasal 3 ayat (1) huruf b PERMEN-04/MEN/1994, pekerja *outsourcing parking service* ini menerima THR sebesar sekali upah mereka, Pekerja *outsourcing parking service* juga tidak mengetahui dengan pasti jumlah pesangon yang akan mereka terima jika terjadi pemutusan hubungan kerja nanti.

### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil observasi terhadap fasilitas kerja yang diterima oleh masing-masing pekerja *outsourcing parking service* sudah sangat mendukung pekerjaan mereka. Peralatan maupun perlengkapan yang mereka butuhkan selama bekerja telah tersedia, begitu juga fasilitas keamanan yang telah tersedia jika dibutuhkan. Pada saat di minta untuk mengemukakan pendapat mereka terhadap fasilitas lain apa yang berhak mereka terima, rata-rata pekerja *outsourcing parking service* mengatakan bahwa mereka akan sangat senang apabila menerima uang transport dan uang makan karena dapat menghemat gaji yang mereka terima. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjukkan perhatian terhadap pekerjanya, sejauh mana perusahaan memeperhatikan dan turut campur dalam meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Terpenuhinya rasa aman terhadap fasilitas kerja akan memberikan dampak terhadap loyalitas pekerja tersebut.

### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Promosi Kerja

Hasil wawancara mengenai promosi kerja menyatakan bahwa para pekerja *outsourcing* ini dapat memiliki kesempatan untuk promosi dalam hal ini berubah status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap, tetapi itu semua tergantung dari kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja. peluang pekerja *outsourcing* sama besarnya dengan pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap. lanjutnya, pengalaman kerja dari seorang pekerja *outsourcing* juga menjadi pertimbangan. Semakin piawai dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin disukai dan diapresiasi oleh perusahaan. Ada beberapa pertimbangan yang biasa menjadi perusahaan sehingga dirasa layak untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Salah satunya ialah sikap rajin, tekun bekerja, Ini adalah hal utama yang memengaruhi penilaian dalam perubahan status dan pengangkatan sebagai pekerja tetap. Sebagai pekerja *outsourcing* kemungkinan terjadinya perubahan status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan, khususnya di perusahaan penyedia jasa pekerja yang melakukan pekerjaan jasa penunjang yang bukan bagian dari proses produksi memang dimungkinkan melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui PKWT dan ditinjau dari Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT yang tidak memenuhi syarat dalam Pasal 59 ayat (1) sampai (6) dan juga juga bisa terjadi sepanjang memenuhi syarat dan

ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) jo ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

### Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Kecemasan

Menjadi pekerja *outsourcing* memang beresiko, berbagai hal yang tidak diinginkan dapat terjadi seperti pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak diberikannya pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Kejadian-kejadian seperti itu yang membuat para pekerja *outsourcing* ini merasa khawatir, status kerja mereka seakan-akan tipis dengan perlindungan hukum. Namun, jika pemutusan hubungan kerja terjadi, para pekerja ini tentunya harus diberikan uang ganti rugi oleh perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka jika pemutusan kerja tersebut terjadi bukan karena kesalahan pekerja sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 62. Pekerja *outsourcing parking service* sangat santai dalam menanggapi tentang PHK sepihak yang bisa saja dilakukan perusahaan, mereka memilih mencari pekerjaan lain daripada harus ribut menuntut.

### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Adanya fenomena rasa aman terkait Situasi kerja pekerja *outsourcing* di beberapa perusahaan di Surabaya yang mewakili bagian *cleaning service*, *customer service*, *security* dan *parking service* menunjukkan hasil yang baik dengan adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dan atasan, maupun toleransi berupa hak cuti bagi pekerjanya dan hak cuti hamil bagi pekerja wanita. Adanya fenomena rasa aman terkait gaji pekerja *outsourcing* seperti upah yang diterima oleh pekerja *outsourcing cleaning service* dan *parking service* yang sudah mengikuti standar UMK. Walaupun masih terbelang belum merata kelayakannya meskipun ada kenaikan upah minimum pekerja yang meningkat tiap tahunnya sehingga lebih bisa memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan lain para pekerja. Tetapi masih ada pekerja yang menerima upah di bawah UMR seperti pekerja *security*. Fenomena rasa aman terkait tunjangan belum bisa terpenuhi walaupun ada beberapa yang menerima tunjangan kesehatan yang di cover oleh BPJS tetapi masih ada pekerja *outsourcing* yang tidak menerima tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan pesangon yang tidak sesuai dengan ketentuan.

Fenomena rasa aman terkait fasilitas kerja para pekerja *outsourcing* ini telah terpenuhi karena berbagai kebutuhan pendukung pekerjaan mereka telah disediakan begitu juga fasilitas keamanan jika dibutuhkan seperti yang telah diterima oleh pekerja *outsourcing cleaning service*, *security* dan *parking service*. Meskipun mereka mengatakan akan terasa lebih puas lagi jika mereka menerima fasilitas berupa uang transport dan uang makan. Adanya fenomena rasa aman terkait promosi kerja walaupun para pekerja *outsourcing cleaning service*, *security* dan *parking service* belum ada yang diangkat menjadi pekerja tetap tapi berdasarkan informasi yang didapat para pekerja *outsourcing* ini bisa mendapatkan promosi kerja yaitu status kerjanya berubah dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap jika memenuhi syarat yang berlaku dan sesuai kebijakan masing-masing perusahaan, walaupun hal berbeda dialami oleh mantan pekerja *outsourcing* di bidang *security*, pada saat perusahaan *outsourcing* putus kontrak dengan manajemen pusat perbelanjaan, mereka yang punya prestasi bagus tetap dipekerjakan di tempat tersebut tetapi status kerjanya tetap tidak diangkat sebagai pekerja tetap sehingga

sekarang status kerja mereka tidak jelas. Fenomena rasa aman terkait kecemasan belum bisa terpenuhi karena para pekerja *outsourcing cleaning service, security* maupun *parking service* semua merasakan hal serupa seperti rasa tertekan pekerja terhadap pekerjaan maupun status kerjanya dan rasa khawatir mereka apabila terjadi pemutusan kerja secara sepihak, para pekerja *outsourcing* ini merasakan hal yang demikian karena status kerja mereka yang masih sebagai pekerja *outsourcing*. Untuk menghindari adanya kesalahpahaman ataupun kerugian yang dialami oleh pekerja *outsourcing* sebaiknya dinas tenaga kerja memberikan sosialisasi tentang *outsourcing* meliputi pengertian, keuntungan dan kerugian menjadi pekerja *outsourcing* dan hak-hak apa saja yang berhak mereka terima. Sebaiknya bagi para pekerja *outsourcing* mengerti mengenai undang-undang yang berlaku mengenai *outsourcing* dan hak-hak apa saja yang berhak diterima yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Apabila hal-hal yang menjadi hak pekerja *outsourcing* tetapi tidak diterima berdasarkan ketentuan yang berlaku bisa dilaporkan kepada bidang pengaduan dinas tenaga kerja kota Surabaya. Bagi para pelamar kerja yang ingin melamar di salah satu perusahaan *outsourcing* dimana saja harap menanyakan dengan pasti upah yang akan diterima, tunjangan apa saja yang akan diterima nanti beserta perhitungannya dan apakah nanti akan menerima pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja lain yang harus dipenuhi serta apakah perusahaan tempat ia bekerja nanti memberikan kesempatan untuk menjadi pekerja tetap.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Empat, Liberty*. Yogyakarta.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi penelitian kualitatif : Aktualisasi metodologis ke arah ragam varian kontemporer*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design*. United States of America : Sage Publications.
- Efendi, F. (2008). *Kebutuhan Keamanan Fisik (Biologic Safety) Pada Klien Di Tempat Pelayanan Kesehatan, Rumah, Dan Komunitas Dengan Pendekatan Proses Keperawatan*. Retrieved march 4, 2015 from database
- Hardina, D. H dan Kumolohadi,R. (2007). *Hubungan Antara Rasa Aman di Tempat Kerja (workplace safety) Dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. ASP cabang Sumatera Selatan*. Retrieved march 4, 2015 from database
- Herawaty, R., Dewayanti, R., dan Sriyuliani, W. (2011). *Penelitian Praktek Kerja Outsourcing pada Sub-Sektor Perbankan, Studi Kasus Jakarta, Surabaya dan Medan*. Bandung : AKATIGA, OPSI DAN FES. Retrieved march 4, 2015 from database
- Indrajit, Richardus, E dan Djokopranoto.(2004). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kreitner R, & kinicki, A., (2001). *Organizational behavior*. Fith Edition, International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc.
- Kuswarno, Engkus. (2009). *Metodologi penelitian komunikasi (fenomenologi, konsepsi, pedoman, dan contoh penelitian )*. Bandung : Widya Padjajaran.
- Lestari, A.F.M. (2003). *PeranDinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya Dalam Menangani Masalah yang ditimbulkan Oleh Outsourcing*. Kebijakan dan Manjemen Publik : Vol. 1, No. 1. Universitas Airlangga. Retrieved march 4, 2015 from [http://journal.unair.ac.id/filerPDF-/13%20Arie\\_KMP%20V1%20N1%20Jan-April%202013.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF-/13%20Arie_KMP%20V1%20N1%20Jan-April%202013.pdf)
- Ady, M. (2012). *Menakertrans Restui Moratorium Izin Outsourcing*. Retrieved April 03, 2015 from <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5006e7-ad5bf7a/menakertrans-restui-moratorium-izin-outsourcing>
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality 2nd edition*. New York: Haper & RowPublisher
- McCarthy, P.I., Silvestre, S.B., & Kietzman, H.J. (2013, April). *Understanding Outsourcing Context Through Information Asymmetry and Capability Fit, Production Planning and Control. The Management of Operations*. Vol. 24, No. 4-5. Taylor and Francis Group. Retrieved March 4, 2015 From ABI/INFORM Global (PROQUEST) Database.
- Moleong, Lexy J. (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nasution. (2003). *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Negara. (2010). *Kedudukan Outsourcing di Indonesia*. Retrieved february 28, 2015 from <https://theerlangga.wordpress.com/2010/09/03/kedudukan-outsourcing-di-indonesia/>
- Potter, P. A., & A.G, Perry. (2006). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik*, 4(2). Jakarta:EGC.
- PPM Riset Manajemen. (2008). *Outsourcing*. Jakarta : PPM Manajemen. Retrieved march 4, 2015 from <http://www.ppm-manajemen.ac.id/wp.../PAPER-OUTSOURCING-FINAL1.doc>
- Priambada, Komang & Maharta, Agus Eka. (2008). *Outsourcing Versus serikat Pekerja: An Introduction to Outsourcing*. Jakarta: Alih Daya.
- Putra, B. A. (2010) *Hubungan Antara Rasa Aman dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Afdeling I Inti Kebun Lubuk Dalam*. Universitas Islam Riau
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behaviour 10th ed*. New Jersey : Prentice Hal
- Marsha, S.Y & Sutanto, E.M. (2013). *Penerapan Strategi Alih Daya (Outsourcing) di UD. Puyuh Plastik di Tinjau dari Ketentuan Perundangan dan Etika Bisnis*. Retrieved March 14, 2015 from [http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft\\_detail.php?knokat=27485](http://dewey.petra.ac.id/catalog/ft_detail.php?knokat=27485)
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soejono & Abdurrahman. (2005). *Metode penelitian*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Admnistrasi*, Alfabeta Bandung.
- Sunyoto,D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS
- UU No. 13 Tahun 2003 /Retrieved March 9, 2015 from [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

UU No. 3 Tahun 1992/ [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)  
Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi Nomor  
27/PUU-IX/2011/[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)  
PEMENAKERTRANS 19/2012 Pasal 29 ayat  
(3)/[www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

PEMENAKERTRANS No.PER-04/MEN/1994 Pasal 2 ayat  
(1)/ [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)  
[www.kbbi.co.id](http://www.kbbi.co.id)